

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**RELAÇÃO ENTRE COMPORTAMENTOS DE AUTOGESTÃO DE CARREIRA,  
SUCESSO NA CARREIRA E SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA, E  
COMPARAÇÃO ENTRE TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO  
E PRESENCIAL**

**Beatriz Cristóvão Agostinho**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2020**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**RELAÇÃO ENTRE COMPORTAMENTOS DE AUTOGESTÃO DE CARREIRA, SUCESSO  
NA CARREIRA E SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA, E COMPARAÇÃO ENTRE  
TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO E PRESENCIAL**

**Beatriz Cristóvão Agostinho**

**Dissertação orientada pela Doutora Rosário Lima e pela Professora Doutora Ana Sousa Ferreira**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2020**

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, que me mostraram a importância de trabalhar e lutar para atingir os meus objetivos, que nunca desistiram e acreditaram sempre em mim, até nos momentos em que eu própria duvidei.

Ao meu irmão, o meu parceiro no crime, por ser a minha grande inspiração, por me fazer acreditar que é possível ultrapassar qualquer barreira quando existe motivação para o fazer. Agradeço ainda todo o apoio que me deu e por acreditar em mim.

Ao resto da minha família, que desde sempre me ensinaram a nunca desistir.

Aos meus amigos que aguentaram os meus dramas e que estavam sempre disponíveis para me ajudar. Um especial agradecimento à Telma, à Laura e à Maria, que nunca deixaram de me tentar ajudar, por mais ridícula que fosse a minha dúvida.

À Professora Ana Sousa Ferreira, por toda a ajuda, disponibilidade e dedicação com a parte estatística do meu estudo.

À Professora Rosário Lima, por toda a disponibilidade, dedicação, paciência e orientação ao longo deste estudo. Um especial agradecimento por nunca me ter deixado desistir, sem a sua orientação não teria conseguido.

E a todos os outros que cruzaram o meu caminho, que me incentivaram a ser uma pessoa melhor e que acreditam em mim.

Muito obrigada!

*“Keep Going*

*Your hardest times often lead to the greatest moments of your life. Keep going. Tough situations build strong people in the end.”*

— Roy T. Bennett

## RESUMO

As mudanças no mundo do trabalho e das tecnologias têm exigido a adoção de comportamentos cada vez mais proativos na gestão das carreiras, e a adaptação a novos contextos de trabalho, como é a situação de teletrabalho. Considerando a importância do impacto dos comportamentos de autogestão de carreira no sucesso na carreira, e da satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer para o bem-estar e satisfação com a vida em geral, tem-se como objetivo estudar a relação entre estas variáveis, e comparar indivíduos em situação presencial, e de teletrabalho. O Questionário de Estratégias de Carreira, o Questionário de Sucesso na Carreira Subjetivo e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida foram aplicados a uma amostra de 134 participantes do setor das Tecnologias da Informação. Os resultados confirmaram a relação entre comportamentos de autogestão de carreira e sucesso na carreira, e revelaram o efeito mediador nesta relação da satisfação com os papéis de vida. Verificaram-se, ainda, diferenças entre trabalhadores em regime presencial e de teletrabalho ao nível da satisfação familiar e dos resultados globais da satisfação com os papéis de vida. Destaca-se o contributo da presente investigação para o estudo da relação entre as variáveis em estudo, e para a importância da implementação de práticas organizacionais que facilitem a autogestão de carreira e a conciliação entre os papéis de vida. Salienta-se também a relevância do desenvolvimento de estudos sobre o impacto do regime de teletrabalho no binómio indivíduo-organização.

**Palavras-Chave:** comportamentos de autogestão de carreira; satisfação com os papéis de vida; sucesso na carreira; teletrabalho

## ABSTRACT

Changes in the world of work and in technologies have been demanding the adoption of more proactive behaviors in career management, and a shift to new work contexts, like tele-working. Considering the importance of the impact of self-management behaviors in career success, and the job, family and leisure satisfaction for the well-being and life satisfaction of individuals, the purpose of this investigation is to study the relation between these variables, as well as to compare individuals working in-office with individuals tele-working. The Career Strategies Inventory, the Perceived Career Success, and the Life-Role Satisfaction Scale were applied to 134 people in the technology information sector. The results showed that there is, indeed, a relationship between career self-management behaviors and career satisfaction, and that this relationship is mediated by life-role satisfaction. It was also possible to identify significant differences between tele-working professionals and office-based ones regarding family satisfaction and overall results of life-role satisfaction. These results contributed to the study of the relationship between the variables in question, as well as for the importance of implementing organizational practices that facilitate career self-management and life-roles balance. It also stresses the importance of the development of studies about the impact of tele-working in the individual-organization relation

**Keywords:** career self-Management behaviors; career success, life-roles satisfaction; tele-Work

## INDICE

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento teórico.....	2
2.1. Autogestão de Carreira e Sucesso na Carreira.....	2
2.1.1. Comportamentos de Autogestão de Carreira.....	4
2.1.2. Sucesso na carreira .....	5
2.2. Satisfação com os Papéis de Vida Profissional, Familiar e de Lazer. ....	7
2.3. Relação entre Variáveis, e Hipóteses de Investigação.....	10
3. Método.....	14
3.1. Participantes:.....	14
3.2. Instrumentos de medida .....	16
3.2.1. Questionário sobre Estratégias de Carreira .....	16
3.2.2. Questionário sobre o Sucesso de Carreira Subjetivo.....	17
3.2.3. Escala da Satisfação com os Papéis de Vida .....	17
3.3. Procedimento .....	19
4. Resultados.....	20
4.1. Análise Descritiva e Índices de Precisão (Anexo 4).....	20
4.1. Análise Correlacional .....	21
4.2. Estudo de Mediação.....	22
4.3. Análise Comparativa.....	23
5. Discussão.....	25
Referências Bibliográficas.....	32
Anexos.....	40

## 1. Introdução

A constante mudança do mundo do trabalho, a par dos desenvolvimentos económicos, sociais e tecnológicos, contribuiu para as alterações do conceito de carreira, de entre as quais se destaca o facto de os indivíduos terem passado a assumir, progressivamente e cada vez mais, a responsabilidade e a capacidade de gerir as suas próprias carreiras. Tradicionalmente, a carreira era definida de acordo com os progressos do indivíduo num número restrito de organizações (De Vos & Soens, 2008), sendo o desenvolvimento da carreira da responsabilidade destas e, primeiramente, em prol das mesmas, e só depois em benefício dos indivíduos (Creed & Hood, 2009). Por outro lado, as carreiras “tradicionais” eram caracterizadas pela segurança e estabilidade no emprego, “promessa” que deixou de existir e levou à necessidade dos trabalhadores se envolverem num amplo conjunto de comportamentos de autogestão de carreira, de modo a realizarem os seus objetivos, e a garantirem a sua empregabilidade (Hall & Moss, 1998).

Na medida em que estes comportamentos de autogestão de carreira influenciam, e são influenciados, por vários aspetos que contribuem para os objetivos de carreira e para a satisfação com a vida e com a carreira, destaca-se a variável sucesso na carreira, enquanto resultado das experiências pessoais (Arthur *et al.*, 2005) e vivências ao longo da carreira dos indivíduos. É, assim, pertinente o estudo da relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira, bem como da relação destas variáveis com a satisfação com os diferentes papéis de vida (Abele & Wiese, 2008).

Evocando o impacto das constantes alterações no conceito de carreira salienta-se, ainda, a importância do teletrabalho, como medida implementada face à situação pandémica que atualmente se vive. Apesar do teletrabalho já ser uma prática em muitas organizações antes do surgimento da pandemia, a sua implementação de forma massiva e mais transversal vai,



necessariamente, ter as suas consequências, nomeadamente no que à carreira dos indivíduos diz respeito.

Tem-se, assim, como objetivo estudar os comportamentos de autogestão de carreira, o sucesso na carreira, e a satisfação com os papéis de vida numa amostra de trabalhadores do setor das Tecnologias da Informação, e comparar indivíduos em situação de trabalho presencial, e de teletrabalho. Apresentam-se o respetivo enquadramento teórico e a formulação das hipóteses de investigação, a metodologia adotada, os resultados obtidos, e a sua análise e discussão, sendo ainda feita referência a limitações do presente estudo e a sugestões de investigações futuras.

## 2. Enquadramento teórico

### 2.1. Autogestão de Carreira e Sucesso na Carreira

Na sua perspetiva mais tradicional, o conceito de carreira enfatizava a estabilidade, a hierarquia, e a progressão de carreira (DeFillippi & Arthur, 1994), sendo esta definida de acordo com os avanços do indivíduo dentro de um número restrito de organizações (De Vos & Soens, 2008). Em consequência das mudanças sociais, organizacionais, e no mundo do trabalho (Dany *et al.*, 2003; De Vos & Soens, 2008), a noção de carreira alterou-se, incidindo hoje na adaptação constante das organizações e das carreiras dos indivíduos (Miles & Snow, 1986; Nohria & Eccles, 1992, citados por Defillippi & Arthur, 1994; Williamson, 1991), implicando mudanças ao nível das atitudes dos trabalhadores, e exigindo que estes se envolvam numa série de atividades de autogestão de carreira (Briscoe & Hall, 2006; Hall & Moss, 1998). Nesta sequência, destacam-se os conceitos de *Protean Career Attitude* e de *Boundaryless Career*, incidindo o primeiro na gestão proativa e auto direcionada que os indivíduos fazem das suas carreiras (Briscoe *et al.*, 2006; Volmer & Spurk, 2011), e o segundo no controlo do indivíduo

sobre a sua carreira, tendo os valores pessoais um maior peso nas decisões profissionais, e sendo os resultados, alcançados pelo indivíduo, avaliados segundo critérios subjetivos (Hall, 2004).

Assim, e considerando que as carreiras no século XXI - descritas como instáveis e imprevisíveis - requerem um aumento da responsabilidade e mobilidade dos indivíduos, e tendem a decorrer fora dos limites das organizações (Rapuno, 2020), é de toda a conveniência ter em consideração os desafios com que as organizações e os indivíduos são cada vez mais confrontados. Destaca-se a este propósito, e como exemplo da constante imprevisibilidade que hoje faz parte da vida de todos, a recente situação generalizada de Teletrabalho.

Se em tempos a comunicação apenas era possível entre pessoas fisicamente presentes, atualmente, o avanço e as melhorias dos meios de comunicação e da sua qualidade (Felstead & Henseke, 2017; Kłopotek, 2017) possibilitaram que o trabalho fosse desenvolvido a partir de qualquer local, e a qualquer hora (Baruch, 2001; Messenger & Gschwind, 2016). Está-se a falar de Teletrabalho - que é realizado para o empregador, ou cliente, fora do ambiente tradicional de trabalho (Kurkus-Rozowska & Konarska, 2002, citados por Kłopotek, 2017) -, desafio ao qual as organizações e colaboradores têm de dar resposta para sobreviverem, e se continuarem a desenvolver. Associado à situação de Teletrabalho está o conceito de Flexibilidade, e o modelo de “Empresa Flexível”, segundo o qual os empregadores tratam os trabalhadores de forma diferente para aumentar a flexibilidade (Atkinson & Meager, 1986, citados por Felstead & Henseke, 2017). Este modelo é sustentado pelo “trabalho flexível” – forma de trabalho que garante um grau de flexibilidade em relação a quanto tempo, onde e quando os trabalhadores realizam o seu trabalho (CIPD, 2016, citado por Felstead & Hensenke, 2007). A ideia de flexibilidade obriga, assim, a que os trabalhadores se adaptem e mudem de forma a responder a normas e expectativas sociais (Felstead & Hensenke, 2007) e, consequentemente, ao desenvolvimento e gestão das suas carreiras.

Diversos autores têm referido diferentes vantagens associadas à flexibilidade e ao teletrabalho, de entre as quais se destacam um maior equilíbrio trabalho-família, a diminuição das horas e custos associados às crianças, o aumento do sentimento de controlo sobre o horário de trabalho, a diminuição das interrupções no trabalho, o aumento da satisfação e empenhamento organizacionais, a diminuição do *burnout*, entre outras (Baruch, 2001; Ciarniene & Vienazindiene, 2018; Grant *et al.*, 2013; Kłopotek, 2017; Madsen, 2011, citado por Kłopotek, 2017). Igualmente referidas são as desvantagens da situação em teletrabalho, tais como a difícil manutenção das relações, os limites entre o trabalho e a vida pessoal, que poderão ficar difusos, e interações sociais limitadas (Baruch, 2001; Grant *et al.*, 2013; Madsen, 2011, citado por Kłopotek, 2017).

Independentemente das vantagens e desvantagens do regime de Teletrabalho, a realidade é que os trabalhadores nesta situação, ao lhes ser garantida mais autonomia no trabalho, poderão, com mais facilidade, definir e moldar os seus papéis e responsabilidades (Raghuram *et al.*, 2003). Ou seja, nesta situação, os trabalhadores revelam mais proatividade, motivações e capacidades de lidar com o novo ambiente de trabalho, com novas responsabilidades, e com as suas perspetivas de carreira (Raghuram *et al.*, 2003), o que necessariamente tem influência na gestão das próprias carreiras, nomeadamente através do desenvolvimento de comportamentos de autogestão de carreira.

#### 2.1.1. Comportamentos de Autogestão de Carreira

A Autogestão de Carreira pode ser definida como “a proatividade, [e] a regularidade com que os indivíduos reúnem informação, a forma como planeiam a resolução de problemas da sua carreira e de como tomam as decisões acerca desta” (Fernandes, 2015, p. 3; Kossek *et al.*, 1998). Esta poderá ser a chave para sobreviver num mundo laboral onde as empresas já não podem prometer aos trabalhadores um “trabalho para a vida” (King, 2004).

Noe (1996) define que o processo de autogestão de carreira se divide em três fases, sendo que a cada uma delas se encontram associados comportamentos específicos, a saber: a exploração de carreira; o estabelecimento dos objetivos; o desenvolvimento e implementação de estratégias de carreira.

A primeira fase do processo é baseada na teoria do comportamento exploratório (Noe, 1996). Este tipo de comportamento envolve atividades físicas e mentais que procuram obter informações acerca do próprio e do ambiente onde este se encontra (Jordaan, 1963., citado por Noe, 1996), sendo que esta informação, após ser obtida, é utilizada para desenvolver conceitos profissionais, e acerca do *self*. A segunda fase do processo, segundo Locke e Latham (1990, citados por Noe, 1996), tem por base a teoria do estabelecimento de objetivos, que sugere que estes influenciam os comportamentos de autogestão de carreira. Esta fase tem sido apresentada como um aspeto central e fundamental da autogestão de carreira (Abele & Wiese, 2008). Na terceira fase são, então, estabelecidas as estratégias de carreira. Segundo Noe (1996), uma estratégia de carreira é uma atividade ou comportamento que aumenta a probabilidade de atingir os objetivos de carreira previamente estabelecidos. Assim, Gould e Penley (1984) e Noe (1996) estabelecem como comportamentos de autogestão de carreira, ou estratégias de autogestão de carreira, os comportamentos de *networking* a criação de oportunidades, os comportamentos de automeação, e a procura de orientação de carreira.

#### 2.1.2. Sucesso na carreira

O sucesso na carreira resulta das experiências pessoais de carreira, e pode ser definido como a obtenção de resultados, desejados pelo indivíduo, em qualquer momento da sua carreira em contexto de trabalho (Arthur *et al.*, 2005). Tradicionalmente, os estudos sobre o sucesso na carreira abrangiam aspetos mais tangíveis da mesma (Abele & Wiese, 2008; De Vos & Soens, 2008), tais como o salário ou a posição, enquanto, atualmente, existe a distinção entre o sucesso

na carreira objetivo – os referidos aspetos mais tangíveis -, e o sucesso na carreira subjetivo – satisfação na Carreira.

O sucesso objetivo é definido como algo que pode ser verificado, medido e observado por uma terceira parte imparcial (Hughes, 1937; Hughes 1958, citado por Helsin, 2005). Têm sido apresentados como indicadores do sucesso na carreira objetivo aspetos tais como a profissão, a situação familiar, o salário, a posição e as promoções (Arthur *et al.*, 2005; Helsin, 2005). O sucesso objetivo é intrinsecamente importante para os indivíduos e pode, também, ter um impacto no que estes sentem acerca do seu trabalho (Abele & Spurk, 2009; Drewery *et al.*, 2020).

Por sua vez, o sucesso subjetivo na carreira pode ser definido como a reação de um indivíduo em relação às suas experiências de carreira (Hughes, 1937; Hughes 1958, citado por Helsin, 2005), isto é, a avaliação que cada indivíduo faz acerca da sua carreira através de quaisquer domínios que sejam significativos para o mesmo (Abele & Wiese, 2008; Van Maanen, 1977, citado por Arthur *et al.*, 2005;). Segundo Hall (2002, citado por De Vos & Soens, 2008), o sucesso subjetivo na carreira refere-se aos sentimentos de satisfação e realização que um indivíduo tem acerca da sua carreira – sendo, por norma, operacionalizado enquanto satisfação com a carreira (Heslin, 2005). O sucesso subjetivo é, também, importante para os trabalhadores e empregadores, uma vez que a forma como os indivíduos se sentem acerca do seu trabalho tem um impacto no seu bem-estar (Faragher *et al.*, 2005) e no sucesso da organização (Harter *et al.*, 2002).

Diversos estudos têm identificado importantes antecedentes do sucesso na carreira (Crant, 2000; Seibert *et al.*, 2001; Spurk *et al.*, 2019), sendo que muitos destes têm-se focado nos indivíduos e nos seus recursos pessoais. Encontramos, ainda, associada ao sucesso na

carreira a satisfação com a vida em geral (Lounsbury *et al.*, 2004), entendida como uma avaliação global que o indivíduo faz acerca da sua qualidade de vida, de acordo com os seus próprios critérios (Shin & Johnson, 1978). Na medida em que se constata a relação entre estas variáveis (satisfação com a vida em geral e o sucesso na carreira), e uma vez que a satisfação com a vida em geral abrange os diferentes contextos em que os indivíduos se inserem, há que contemplar a satisfação com os papéis de vida que compreendem, no geral, esses mesmos contextos ou cenários de vida: o profissional, o familiar e o lazer.

## 2.2. Satisfação com os Papéis de Vida Profissional, Familiar e de Lazer.

Apesar da satisfação com a vida em geral ser um importante indicador do bem-estar subjetivo (Janeiro & Lima, 2011), esta pode variar de acordo com os contextos ou papéis desempenhados, existindo diferenças entre os indivíduos relativamente à forma como combinam e encaram as atividades que desempenham nesses mesmos papéis (Perrone & Civileto, 2004). Estas diferenças dependem, entre outros aspetos, da fase da carreira em que os indivíduos se encontram, ou seja, da saliência atribuída pelos indivíduos aos papéis desempenhados ao longo de todo o ciclo de vida (Super, 1980).

É incontestável que tem sido concedida à multiplicidade de papéis uma maior importância, o que se deve aos benefícios da coexistência do desempenho dos papéis de vida quer para a saúde mental (Gove, 1972) quer para o bem-estar (Ahrens & Ryff, 2006) dos indivíduos. Contudo, é importante compreender e salientar que estes não desempenham todos os papéis de vida simultaneamente, mas sim em função dos interesses e circunstâncias da vida de cada um, podendo os indivíduos entrar e sair dos diferentes domínios de vida (Super, 1980), desempenhando os vários papéis em momentos, e com intensidades, diferentes.

Atualmente, os indivíduos não só estão envolvidos em diferentes papéis de vida (Super, 1980; Stoilkovska *et al.*, 2018), como também lutam por uma vida com a máxima satisfação ao

nível do desempenho desses mesmos papéis (Andrade, 2001), de modo a contribuírem para o seu bem-estar, e satisfação com a vida em geral. Nesta sequência, destacam-se os papéis de vida avaliados no presente estudo, e que se considera abrangerem a globalidade das atividades que podem ser desempenhadas pelos indivíduos ao longo da sua vida: os papéis de vida profissional, familiar e de lazer.

Apesar de não haver um consenso, ou uma única definição, do que é a satisfação profissional (Alcobia, 2001), há a aceitação de que o trabalho deixou de ser visto exclusivamente como um meio de obtenção de recursos monetários, proporcionando também a realização pessoal dos indivíduos (Andrade, 2001). Alguns autores definem-na como “a satisfação com uma atitude generalizada em relação ao trabalho” (Alcobia, 2001, pp. 290), que traduz uma abordagem multidimensional do conceito, ou seja, que a satisfação profissional depende de uma série de outros fatores (e.g., satisfação com a chefia), sendo possível medir a satisfação dos indivíduos em cada um desses mesmos fatores (Alcobia, 2001). Segundo outros modelos - Pirâmide das necessidades de Maslow e Teoria de Herzberg (Locke, 1976) – a satisfação profissional resulta da avaliação individual do trabalho como sendo facilitador e/ou permitindo a satisfação das necessidades mais básicas dos indivíduos, que podem ser físicas ou psicológicas (Locke, 1976).

No que diz respeito à satisfação familiar é importante fazer referência às diversas mudanças a nível social (e.g., entrada da mulher no mercado de trabalho, e participação ativa dos homens no ambiente familiar), que contribuíram para a crescente necessidade de conciliação entre os papéis profissional e familiar (Chambel & Ribeiro, 2014, citados por Rabaça, 2018; Silva, 2007). Um dos grandes desafios com que os indivíduos são confrontados tem, precisamente, a ver com a necessidade de articular as atividades desempenhadas nos

diferentes contextos ou cenários em que vivem as suas experiências quer profissionais quer pessoais.

De acordo com Barraca, Yarto e Olea (2000), a satisfação familiar deve de ser concebida não como um julgamento global do indivíduo entre a família real e a família ideal, mas sim como a soma das diferentes emoções experienciadas pelo indivíduo quando este está com a sua família. A satisfação familiar é um construto que tem sido estudado pelos investigadores de forma a apoiar as famílias (Toth *et al.*, 2002), e que se tem relacionado com vários fatores, tais como objetivos comuns, valores familiares, e saúde mental (e.g., Bowen, 1988). Por outro lado, as atividades de lazer em família são referidas como sendo uma componente importante a ter em consideração quando se fala em satisfação familiar (Zabriskie & McCormick, 2003). Estas atividades providenciam às famílias oportunidades de criar laços, resolver conflitos e reforçar as suas relações, trazendo benefícios como a melhoria das capacidades de comunicação, o desenvolvimento de *skills* sociais, e a satisfação com a vida familiar (Huff *et al.*, 2003; Mactavish & Schleien, 1998; Zabriskie & McCormick, 2009).

Considerando o tempo e a energia que os indivíduos dedicam a outras atividades que lhes dão prazer, e que são desempenhadas fora dos contextos profissional e familiar, destacam-se as atividades de lazer. O lazer tem o potencial de influenciar a vida de um indivíduo de diversas maneiras, podendo melhorar e sustentar o seu desenvolvimento social, cultural, físico, e cognitivo (Creighton-Smith *et al.*, 2017), nomeadamente através de atividades tais como ver televisão, visitar familiares ou amigos, participar num *hobby* específico, entre outras (Brajša-Žganec *et al.*, 2011). A satisfação com estas atividades relaciona-se com aspetos que envolvem a forma como as pessoas utilizam o seu tempo, e como se sentem ao realizar as suas atividades de lazer (Nunes *et al.*, 2014). Exemplos deste tipo de atividade são as referidas numa classificação de seis categorias de atividades, mais especificamente os meios de comunicação



em massa, as atividades sociais, as atividades ao ar livre, as atividades desportivas, as atividades culturais e passatempos (Lloyd e Auld, 2002), ou as contempladas numa outra classificação, e divididas em quatro categorias - socialização, criatividade ou artísticas, intelectuais e desportivas (Scott & Willits, 1998).

Apesar de existirem diferentes classificações de atividades de lazer (e.g. Passamore & French, 2001), destaca-se o consenso no sentido de se considerar que este tipo de atividades contribui para o bem-estar dos indivíduos, bem como para o seu desenvolvimento pessoal (e.g. Iwasaki, 2007; Leung & Lee, 2005).

### 2.3. Relação entre Variáveis, e Hipóteses de Investigação

A literatura tem sustentado, e salientado, que o sucesso na carreira pode ser influenciado por uma série de variáveis, tais como os traços de personalidade, dados sociodemográficos, fatores cognitivos e motivacionais (Lau & Shaffer, 1999; O'Reilly & Chatman, 1994; Whitely *et al.*, 1991). Por outro lado, de acordo com De Vos e Soens (2008), indivíduos que refletem mais ativamente sobre os seus objetivos de carreira revelam níveis mais elevados de sucesso na mesma. Ou seja, os indivíduos que gerem a sua própria carreira – e procuram mais ativamente os seus objetivos – investem mais tempo nesta, o que leva a que sejam mais bem-sucedidos nas suas carreiras (e.g. Arthur *et al.*, 2005). Para além disso, Seibert *et al.* (1999), comprovaram que os indivíduos que são mais proativos nas suas carreiras, selecionam, criam, e influenciam as situações de trabalho de forma a aumentar a sua probabilidade de sucesso na carreira.

Na sequência dos dados supramencionados, formula-se a primeira Hipótese de Investigação (H1), que considera os comportamentos de autogestão de carreira como sendo uma variável que influencia o sucesso na carreira, esperando-se que os indivíduos que

apresentam mais comportamentos de autogestão de carreira sejam os que revelam maiores níveis de sucesso na carreira:

*H1: Há uma relação direta entre os Comportamentos de Autogestão de Carreira e o Sucesso na Carreira*

Apesar de várias investigações terem confirmado a relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira (e.g. Murphy & Ensher, 2001), e de evidenciarem a correlação entre alguns dos comportamentos de gestão de carreira (e.g. desenvolvimento de competências) e o sucesso na carreira (De Vos *et al.*, 2011), há estudos (De Vos & Soens, 2008; Matias, 2013) que revelaram não ser significativa a relação entre as duas variáveis, o que pode ser justificado, respetivamente, pela reduzida dimensão da amostra, e pelo facto da escala utilizada medir apenas dois comportamentos/estratégias de autogestão de carreira. A coexistência destes dois tipos de resultados levanta a questão se existe, ou existem, um ou mais fatores que poderão influenciar a relação entre estas duas variáveis.

De entre as vastas as investigações sobre o tema da autogestão de carreira, refira-se o estudo (King, 2004) segundo o qual existem diversos aspetos que influenciam, e que são influenciados, por este tipo de gestão de carreira, como por exemplo a autoeficácia e o desejo de controlo sobre os resultados, que contribuem para que os indivíduos desenvolvam e utilizem comportamentos de autogestão de carreira. De referir também estudos, como o de Lounsbury e colaboradores (2004) e Beutell e Wittig-Berman (1999), que revelaram uma relação positiva entre a satisfação com a carreira (sucesso na carreira subjetivo) e a satisfação com a vida em geral, assim como o estudo de Richardsen e colaboradores (1997), que confirmou uma relação positiva e significativa entre a satisfação com a carreira e a satisfação profissional, um dos papéis de vida contemplado na presente investigação.

Considerando os dados apresentados, formula-se como segunda Hipótese de Investigação (H2) o papel mediador da satisfação com os papéis de vida, e com a vida em geral, na relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira.

*H2: A Satisfação nos diferentes papéis de vida medeia a relação entre os Comportamentos de autogestão de carreira e o Sucesso na Carreira.*

Considerando, ainda, a variável teletrabalho e a sua influência na vida e na carreira das pessoas, bem como a amostra de trabalhadores do presente estudo, é feita referência a algumas investigações que relacionam a situação de teletrabalho com as variáveis contempladas nas Hipóteses de Investigação já formuladas. O teletrabalho é reconhecido, pela maioria das organizações, como sendo incompatível com uma posição mais sénior, no entanto esta é a perceção de uma organização que valoriza o regime presencial, e que não adota completamente a cultura do trabalho flexível (Beauregard *et al.*, 2019).

Olhando para os dados que têm vindo a ser apresentados (e.g., Eurostats), o aumento do número de trabalhadores que se encontram a trabalhar no regime de teletrabalho tem vindo a aumentar<sup>1</sup>. Tendo em consideração este aumento, é de extrema importância, e relevância, perceber qual o impacto que o teletrabalho pode ter nas carreiras dos indivíduos.

Muitas das alterações que podem afetar as carreiras poderão estar institucionalizadas pelas organizações, de forma a se adaptarem ao teletrabalho (Raghuram *et al.*, 2003) – mudanças nas tarefas para aumentar a autonomia, desenvolvimento de novos métodos e protocolos de comunicação, programas de formação e de *networking* formais (Raghuram *et al.*,

---

<sup>1</sup> De acordo com o Eurostat, em 2008 apenas 4.9% dos trabalhadores se encontravam em regime de teletrabalho, mas em 2019 o número já alcançava os 5.4%. Além disso, é importante salientar que o número de trabalhadores que utiliza algumas vezes o regime de teletrabalho – ou seja, trabalhadores que não se encontram em regime de teletrabalho a tempo inteiro – sofreu, também, um aumento tendo passado dos 5.8% (2008) para 9% (2019).

2001). Os autores referem, ainda, que os próprios trabalhadores passarão a ter um papel mais ativo na definição do seu papel e responsabilidades, e na tomada de decisões sobre as suas carreiras (Raghuram *et al.*, 2003).

Alguns autores (Golden & Eddleston, 2020; McCloskey & Igbaria, 2003) referem, também, que comparando uma amostra de trabalhadores em regime de teletrabalho com uma amostra de trabalhadores em regime presencial, o número de promoções recebidas não diferia, mas que os trabalhadores em regime de teletrabalho apresentavam um aumento salarial mais baixo.

Assim, e considerando a eventual relação da situação de trabalho remoto com comportamentos de autogestão de carreira, e sucesso na carreira, formulam-se as seguintes Hipóteses de Investigação (H3 e H4):

H3: *Os Comportamentos médios de Autogestão de Carreira são diferentes na população de trabalhadores em regime de Teletrabalho e na população de trabalhadores em regime Presencial*

H4: *O Sucesso na Carreira em média é diferente na população de trabalhadores em regime de Teletrabalho e na população de trabalhadores em regime Presencial*

Uma vez que outro benefício de trabalhar remotamente é o aumento do tempo que se passa com a família (Baruch, 2001), e que a diminuição do tempo necessário na deslocação para o trabalho poderá permitir dedicar mais tempo a atividades de lazer, o Teletrabalho pode influenciar a satisfação com outros papéis de vida que não apenas a satisfação profissional. A satisfação profissional é, por sua vez, influenciada por vários fatores, tais como as características do trabalho (Locke, 1976), os sistemas de recompensas e salários (Spector, 1997a, citado por Alcobia, 2001), variáveis individuais e demográficas (e.g. autoestima, idade,

a instrução) (Locke, 1976; Rhodes, 1983; Staines & Quinn, 1979; Weaver, 1980), podendo a situação de Teletrabalho ter um impacto nestes aspetos da dimensão Satisfação Profissional. Como consequência da diminuição do número de interrupções, o Teletrabalho pode levar a uma maior satisfação profissional e ao aumento da produtividade (Pinsonneault & Boisvert, 2001). Outro estudo refere, ainda, que, inicialmente, a Satisfação com o Trabalho aumenta com o Teletrabalho (Golden & Veiga, 2005).

Nesta sequência, e tendo em conta a importância da satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer no dia a dia dos trabalhadores, formula-se a última Hipótese de Investigação (H5):

*H5: A Satisfação média com os Papéis de Vida é diferente na população de trabalhadores em regime de Teletrabalho e na população de trabalhadores em regime Presencial*

### 3. Método

#### 3.1. Participantes:

Participaram neste estudo 134 adultos trabalhadores da área de IT (Tecnologias da Informação) de diversas nacionalidades, dos quais 92% (123) eram Homens e 8% (11) Mulheres. A maioria dos participantes tinha idades compreendidas entre vinte e seis e quarenta anos (Consultar Quadro 1). Do total dos participantes que compõem a amostra, 85% (114) encontram-se a trabalhar em regime de teletrabalho e 15% (20) encontram-se a trabalhar em regime presencial. Tendo em conta a natureza da investigação, apresentam-se no Quadro 1, a caracterização da subamostra de trabalhadores em regime de teletrabalho e em regime presencial.

**Quadro 1** - Características sociodemográficas da Amostra Geral (N = 134), da Subamostra de Trabalhadores em regime de Teletrabalho (N=114), e da Subamostra de Trabalhadores em regime presencial (N=20)

			Frequência	Porcentagem
Amostra Geral	Sexo	Nº de dados omissos	0	
		Masculino	123	91.8%
		Feminino	11	8.2%
	Idade (Anos)	Nº de dados omissos	0	
		< 25 anos	15	11,2%
		26 – 40 anos	99	73,9%
		41 – 55 anos	20	14,9%
Subamostra de Trabalhadores em regime de Teletrabalho	Sexo	Nº de dados omissos	0	
		Masculino	104	91.2%
		Feminino	10	8.8%
	Idade (Anos)	Nº de dados omissos	0	
		< 25 anos	14	12.3%
		26 – 40 anos	84	73,7%
		41 – 55 anos	16	14%
Subamostra de Trabalhadores em regime presencial	Sexo	Nº de dados omissos	0	
		Masculino	19	95%
		Feminino	1	5%
	Idade (Anos)	Nº de dados omissos	0	
		< 25 anos	1	5%
		26 – 40 anos	15	75%
		41 – 55 anos	4	20%

Foram recolhidos, junto da amostra, outros dados sociodemográficos, a saber: o Estado Civil; Número de Filhos; Habilitações Literárias; Anos de trabalho na sua atual empresa; – Consultar Anexo 1 para mais detalhes.

### 3.2. Instrumentos de medida<sup>2</sup>

#### 3.2.1. Questionário sobre Estratégias de Carreira

Questionário sobre Estratégias de Carreira - QEC (Anexo 2) - é a designação adotada por Matias e Rafael (2013) do original *Career Strategies Inventory* - CSI – que foi desenvolvido por Gould e Penley (1984), e ao qual foram, posteriormente, acrescentados, por Noe (1996), alguns itens. O QEC tem como objetivo avaliar os comportamentos de *networking*, de criação de oportunidades, de automeiação e de procura de orientação de carreira (Noe, 1996) utilizados pelos colaboradores para gerir as suas carreiras nas organizações onde trabalham, ou seja, a autogestão de carreira.

O QEC é composto por um total de catorze itens, devendo os participantes dar as respostas utilizando uma escala tipo *Likert* de 1 (Muito Baixo) a 5 (Muito Elevado), distribuídos por quatro escalas, a saber: os Comportamentos de *Networking* (e.g., “Construir uma rede de amigos no seu departamento que o/a possam ajudar a progredir na carreira”), a Criação de Oportunidades (e.g., “Assumir o papel de líder em tarefas onde parece não haver qualquer liderança”), a Automeiação (e.g., “Dar conhecimento ao seu superior das tarefas profissionais que quer desempenhar”), e a Procura de Orientação de Carreira (e.g., “Pedir ao seu superior algum tipo de orientação de carreira”).

Os índices de consistência interna das escalas do QEC revelaram-se elevados quer em estudos com a versão original – 0.67, 0.78, e 0.80, respetivamente, para as escalas de Comportamentos de Automeiação, Criação de Oportunidades, Comportamentos de *Networking* (Noe, 1996), e 0.71 para a escala como um todo (De Vos & Soens, 2008) - quer

---

<sup>2</sup> Tendo em consideração a natureza da amostra os instrumentos utilizados no presente estudo foram apresentados nas suas versões em inglês.

em estudos com a versão portuguesa – entre 0.72 e 0.88 (respetivamente, Matias, 2013, e Fernandes, 2015).

### 3.2.2. Questionário sobre o Sucesso de Carreira Subjetivo

O Questionário sobre o Sucesso de Carreira Subjetivo - QSCS (Anexo 2) foi, igualmente, traduzido e adaptado por Matias e Rafael (2013), com base no *Perceived Career Success* (PCS), desenvolvido por Greenhouse e colaboradores (1990). Este Questionário avalia a vertente subjetiva do sucesso na carreira e, simultaneamente, o significado pessoal do mesmo, e é constituído por cinco itens (e.g., “Estou satisfeito com os progressos que fiz no sentido de alcançar os objetivos da minha carreira”), devendo os participantes utilizar uma escala tipo *Likert* de cinco pontos (de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”) para identificar o quanto estão satisfeitos com o sucesso e progresso na carreira, o salário e o desenvolvimento de novas capacidades.

Os índices de consistência interna do QSCS revelaram valores elevados tanto na versão original – entre 0.83 e 0.88 (Seibert & Kraimer, 2001, e Greenhouse *et al.*, 1990, respetivamente) – como na versão traduzida – entre 0.83 e 0.905 (Oliveira, 2014, e Matias, 2013, respetivamente).

### 3.2.3. Escala da Satisfação com os Papéis de Vida

A Escala da Satisfação com os Papéis de Vida - ESPV (Anexo 2) tem como objetivo avaliar a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar, e de lazer, tendo-se baseado as autoras nas noções de Super (1980) acerca dos papéis desempenhados ao longo da vida, e nos conceitos de Savickas (1997) sobre como os papéis de vida definidos socialmente podem influenciar a vida dos indivíduos (Ortuño, Janeiro & Lima, 2016).



A primeira versão da ESPV foi utilizada em dois estudos (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro *et al.*, 2012), em que, apesar de se terem obtido coeficientes de precisão elevados, os resultados das análises fatoriais revelaram a necessidade de melhorar a Escala. Nesta sequência, foram eliminados alguns itens e reformulados outros, após o que se chegou à atual versão da ESPV composta por onze itens, e utilizada no presente estudo. Estes itens distribuem-se por três fatores correspondentes aos três papéis de vida que se pretendem medir – quatro itens avaliam a Satisfação Profissional (e.g. “Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional”) três avaliam a Satisfação Familiar (e.g. “Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar”), e quatro avaliam a Satisfação com as Atividades de Lazer (e.g. “Gosto do que faço nos tempos livres”). Para responder à ESPV, os participantes devem assinalar as respostas em função da concordância numa escala do tipo *Likert* de cinco pontos – de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”.

Com o objetivo de contribuir para o estudo da validade da ESPV, vários estudos (e.g. Acto, 2017; Agostinho, 2013; Ferreira, 2015; Rodrigues, 2019) têm confirmado, através de análises fatoriais, as três dimensões sugeridas pelas autoras e, consequentemente, a sua utilização em investigações cujo objetivo é avaliar a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer. Relativamente à precisão da ESPV têm sido obtidos elevados índices de precisão (e.g., Anjos, 2013; Rabaça, 2018; Reis, 2014; Rodrigues, 2019; Zuzarte, 2016), quer para a Escala Global (entre 0.79 e 0.88), quer para as Subescalas de Satisfação Profissional (entre 0.82 e 0.90), Satisfação Familiar (entre 0.70 e 0.85), e Satisfação com Atividades de Lazer (entre 0.8 e 0.85).

A versão da ESPV, utilizada no presente estudo, incluiu mais cinco itens, traduzidos e adaptados pelas autoras da ESPV (Janeiro & Lima, 2011) do instrumento de medida de Diener e colaboradores (1985), composto por um total de 48 itens, e que visa avaliar o nível de

satisfação com a vida e o bem-estar dos indivíduos. A aplicação dos cinco itens da versão portuguesa, derivada da dimensão Satisfação com a Vida do instrumento referido, tiveram como objetivo avaliar, a par do nível de satisfação com os papéis de vida profissional, familiar, e de lazer, os julgamentos globais sobre a satisfação com a vida em geral dos participantes. À semelhança da versão original, foi utilizada uma escala tipo *Likert* em cinco pontos (de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”). No que ao índice de consistência interna diz respeito, os cinco itens revelaram elevados valores *alpha* de Cronbach, quer no estudo de Janeiro e Lima (2011), quer em estudos mais recentes (Nunes, 2014; Acto, 2017; Rodrigues; 2019), respetivamente, 0.87, e 0.85, 0.88 e 0.83.

### 3.3. Procedimento

Aprovado o projeto de investigação, procedeu-se à recolha dos dados, para o que se construiu um Formulário (a ser utilizado via *online* na plataforma *Qualtrics*), composto por um Questionário de Dados Sociodemográficos (com o objetivo de caracterizar a amostra em estudo), e pelos três instrumentos de medida anteriormente descritos.

Com o objetivo de recolher os dados foram enviadas mensagens diretas aos eventuais participantes do projeto de investigação, que constituíam rede de contactos no *LinkedIn* disponível na altura. Os participantes encontravam-se na rede de *LinkedIn* da Investigadora, tendo sido previamente contactados pela mesma no âmbito da empresa em causa, que autorizou um segundo contacto com vista à participação na presente investigação. Antes de responderem aos questionários, os participantes liam o Consentimento Informado (Anexo 3), onde lhes eram apresentados os objetivos da investigação, o tempo expectável de resposta, a referência à participação voluntária e anónima, e o facto de o tratamento e análise de dados serem totalmente confidenciais e, exclusivamente, para efeitos de investigação, bem como o contacto da

Investigadora para o caso de ser necessário esclarecer alguma questão. Após a leitura do Consentimento Informado que lhes foi apresentado, os participantes tinham de tomar a decisão de participar, ou não, no estudo.

A recolha dos dados foi realizada durante um período aproximado de duas semanas (mais especificamente, entre maio e julho de 2020) tendo-se obtido, uma vez registados todos os dados na plataforma *online*, um total de 134 respostas.

#### 4. Resultados

Nesta Secção serão apresentados os resultados obtidos. Em primeiro lugar, procedeu-se à análise descritiva das variáveis em estudo e ao cálculo dos coeficientes de precisão para os instrumentos de medida utilizados no presente estudo, bem como as correlações item-total e a precisão das escalas quando cada item é excluído.

##### 4.1. Análise Descritiva e Índices de Precisão (Anexo 4)

Relativamente ao QEC, que pretende avaliar a extensão com que os participantes utilizam comportamentos de autogestão de carreira, cujos itens tomam valores entre 1 e 5, revelaram médias elevadas ( $M=3.8$ ;  $DP=0.7$ ). Sendo que a média relativa aos comportamentos criação de oportunidades revelou-se como a mais elevada ( $M=3.9$ ;  $DP=0.8$ ), seguida da média dos comportamentos de autonegação ( $M=3.2$ ;  $DP=0.9$ ), depois as dos comportamentos de *networking* ( $M=2.9$ ;  $DP=0.9$ ), e, por último, a média dos comportamentos de procura de orientação de carreira ( $M=2.8$ ;  $DP=0.9$ ).

No que diz respeito aos índices de precisão, o questionário em causa apresentou uns valores elevados, tanto para a escala global como para as suas dimensões, sendo estes superiores a 0.70 (Nunnally, 1978, citado por Henson, 2001)

No QSCS, os participantes responderam, numa escala de 1 a 5, revelando uma satisfação com a carreira média elevada ( $M=3.8$ ;  $DP=0.7$ ) e uma precisão elevada.

Relativamente à ESPV, que pretendia medir a satisfação dos participantes com os diferentes papéis de vida, numa escala de 1 e 5, revelou que estes estão medianamente satisfeitos com os seus diferentes papéis de vida ( $M=3.8$ ;  $DP=0.6$ ). O papel de vida em que os participantes sentem maior satisfação é o familiar ( $M=4.1$ ;  $DP=0.8$ ), seguido da satisfação profissional ( $M=3.9$ ;  $DP=0.7$ ), depois as atividades de lazer ( $M=3.9$ ;  $DP=0.8$ ), e, por último, a vida em geral ( $M=3.6$ ;  $DP=0.8$ ).

Os índices de precisão da escala revelaram valores elevados, quer para a escala global que a nível das diferentes subescalas.

#### 4.1. Análise Correlacional

Para realizar o estudo correlacional foi necessário analisar a distribuição das escalas dos instrumentos de medida usados, e das suas dimensões e subescalas, utilizando os seguintes critérios: coeficientes de assimetria e curtose, teste de ajustamento de *Kolmogorov-Smirnov* ou de *Shapiro-Wilks*, e ainda os gráficos *Q-Q Plots*.

A análise revelou que para a amostra geral apenas a subescala satisfação familiar (ESPV\_2) apresenta uma distribuição afastada da distribuição normal.

De forma a testar a hipótese H1, e comprovar se existe uma relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira, subdividiu-se H1 em cinco hipóteses:

H1a) Há uma relação direta entre os Comportamentos de Autogestão de Carreira e o Sucesso na Carreira

H1b) Há uma relação direta entre os Comportamentos de Networking e o Sucesso na Carreira

H1c) Há uma relação direta entre os Comportamentos de Criação de Oportunidades e o Sucesso na Carreira

H1d) Há uma relação direta entre os Comportamentos de Autonegação e o Sucesso na Carreira

H1e) Há uma relação direta entre os Comportamentos de Procura de Orientação de Carreira e o Sucesso na Carreira.

Para avaliar a relação entre as diferentes variáveis foi utilizado o Coeficiente de Correlação de Pearson, após se verificar a existência de relações lineares entre os cinco pares de variáveis bem como o estudo da normalidade das distribuições já referido.

De acordo com o Quadro 7 (Anexo 5), todas as relações são diretas e significativas, pelo que se confirmam as hipóteses H1a), H1b), H1c), H1d), e H1e).

#### 4.2. Estudo de Mediação

Para testar H2 - A satisfação nos diferentes papéis de vida medeia a relação entre os Comportamentos de autogestão de carreira e o Sucesso na carreira – foi utilizado o método de regressão linear simples para se verificar se existe uma relação significativa entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira, tendo-se também verificado se ambas as variáveis se encontravam relacionadas individualmente com a satisfação com os papéis de vida. Posteriormente, foi introduzida na regressão linear entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira a variável de satisfação com os papéis de vida.

De acordo com os resultados apresentados no Quadro 8 (Anexo 6), podemos verificar que a relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira é significativa no Modelo 1 e nos Modelos 3, 4 ou 5. Assim, dado que no Modelo 2 a relação

entre comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira deixou de ser significativa, podemos concluir que a satisfação profissional (ESPV\_P) medeia totalmente a relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira. Como nos Modelos 3, 4 e 5 a relação entre as variáveis permanece significativa, mas o valor de B,  $\beta$  e da estatística t de student são menores do que no Modelo 1, o que implica uma relação enfraquecida entre as variáveis referidas, ou seja as subescalas de satisfação familiar (ESPV\_F), satisfação com as atividades de lazer (ESPV\_L) e satisfação com a vida em geral (ESPV\_LS) medeiam parcialmente a relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira.

#### 4.3. Análise Comparativa

Com o objetivo de realizar o estudo comparativo entre a população de trabalhadores em regime de teletrabalho e a população de trabalhadores em regime presencial (Hipóteses 3, 4, e 5), realizou-se também a análise das distribuições das escalas e subescalas utilizadas, para cada uma das subamostras – trabalhadores em regime de teletrabalho e trabalhadores em regime presencial. Nessa análise, concluiu-se que para a subamostra de trabalhadores em regime de teletrabalho, algumas das escalas e subescalas não apresentam distribuições normais, a saber: Questionário de Sucesso na Carreira Subjetivo (QSCS); satisfação familiar (ESPV\_2) e satisfação com atividades de lazer (ESPV\_3). Para a subamostra de trabalhadores em regime presencial, apenas a satisfação profissional (ESPV\_1) não apresenta uma distribuição normal.

Para testar as hipóteses 3, 4 e 5, foi utilizado o Teste de Igualdade de Valores médios para amostras independentes (estatística t de Student) sempre que a variável em estudo tem distribuição normal nas duas populações de Trabalhadores. Como as dimensões das duas subamostras são muito desequilibradas, optou-se por completar a informação decorrente deste

teste com o cálculo da medida de dimensão do efeito  $d$  de Cohen ( $.2 \leq d \leq .3$ , pequeno efeito;  $.4 \leq d \leq .7$ , efeito médio;  $d \geq .8$  grande efeito (Marôco, 2018)). Nos casos em que a distribuição da variável em estudo não tem distribuição normal pelo menos numa das subamostras de Trabalhadores, recorreu-se ao Teste de Wilcoxon-Mann-Whitney e à medida dimensão do efeito  $r = \frac{Z}{\sqrt{n}}$  ( $.1 \leq r \leq .3$ , pequeno efeito;  $.3 < r \leq .5$ , efeito médio;  $d > .5$  grande efeito (Marôco, 2018)). No Quadro 7 são apresentados os resultados do teste paramétrico (estatística  $t$  de Student), no Quadro 8 são apresentados os resultados do teste não paramétrico (Teste de Wilcoxon-Mann-Whitney).

Com base nos resultados apresentados no Quadro 9 (Anexo 7) – não existem dados que suportem H3 - Os comportamentos médios de autogestão de carreira são diferentes na população de trabalhadores em regime de teletrabalho e na população de trabalhadores em regime presencial -, uma vez que as diferenças observadas não são significativas, mostrando a medida  $d$  de Cohen que os efeitos são nulos ou muito baixos pelo que se rejeita a hipótese H3

A fim de testar a H4 - O sucesso na carreira em média é diferente na população de trabalhadores em regime de teletrabalho e na população de trabalhadores em regime presencial – foi utilizado o Teste de Wilcoxon-Mann-Whitney e a medida de dimensão do efeito  $r$ , tendo em consideração que a distribuição não era normal para ambas as subamostras e as dimensões das duas subamostras são muito desequilibradas. Com base nos resultados apresentados no Quadro 10 (Anexo 7) – não existe fundamento que suporte H4, pois a diferença observada não é significativa e a medida  $r$  revela efeito nulo.

Para testar a H5 - A satisfação média com os papéis de vida é diferente na população de trabalhadores em regime de teletrabalho e na população de trabalhadores em regime presencial -, foram utilizados tanto o Teste de Igualdade de Valores médios para amostras independentes (estatística  $t$  de Student) como o Teste de Wilcoxon-Mann-Whitney,

dependendo da normalidade das distribuições para a escala e para cada uma das subescalas. De acordo com os resultados apresentados nos Quadros 9 e 10 (Anexo 7) a H4 é sustentada, no entanto, é importante salientar que os resultados revelam que existem apenas diferenças significativas para a satisfação com os papéis de vida global ( $t(132)=2.85$ ,  $p=0.005$ ,  $d=0.7$ ), sendo que apresenta uma dimensão de efeito média, e para a satisfação familiar (ESPV\_2;  $Z=-3.09$ ,  $p=0.002$ ,  $r=0.27$ ), sendo a dimensão de efeito média. H4 é confirmada parcialmente.

## 5. Discussão

Na medida em que foi possível estudar a relação entre comportamentos de autogestão de carreira, sucesso na carreira e satisfação com os papéis de vida, bem como a comparação entre trabalhadores em regime de teletrabalho e em regime presencial, pode-se afirmar que os objetivos do presente estudo foram atingidos e que, no geral, se corroboraram as hipóteses de investigação inicialmente formuladas.

Mais especificamente, os resultados obtidos revelaram uma relação moderada entre todos os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira, tendo-se destacado a relação os comportamentos de *networking* e o sucesso na carreira, já que a relação entre este e os restantes comportamentos de autogestão de carreira apresentaram uma relação mais fraca. Constata-se, assim, que os indivíduos ao criarem uma boa rede de contactos (*network*), de oportunidades, desenvolvendo os seus conhecimentos e capacidades, ao procurarem feedback e aconselhamento de carreira, e ao planearem a sua própria carreira aumentam a probabilidade de obter sucesso nas suas carreiras, resultado que está de acordo com os obtidos noutras investigações (Abele & Wiese, 2008, e por Seibert & colaboradores, 2001).

O estudo da relação entre as três variáveis permitiu, ainda, obter resultados quanto ao efeito mediador da satisfação com os papéis de vida, tendo-se destacado a satisfação com o papel profissional, já que se constatou que esta medeia totalmente a relação entre os



comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira. Por outras palavras, o efeito positivo dos comportamentos de autogestão de carreira ao nível da satisfação profissional dos indivíduos, leva a que esta exerça, por sua vez, um efeito positivo no sucesso na carreira. Alguns estudos já tinham comprovado a relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e a satisfação profissional (Murphy & Ensher, 2001), e entre a satisfação profissional e o sucesso na carreira subjetivo (Burke & MacDermid, 1999), mas não o efeito mediador da satisfação profissional na relação entre as variáveis.

Embora de uma forma menos evidente, também a satisfação com os outros papéis de vida, e com a vida em geral, parece ter efeito na relação entre as duas variáveis - comportamentos de autogestão de carreira e sucesso na carreira-, sendo esta relação mediada parcialmente pela satisfação familiar, pela satisfação com as atividades de lazer e pela satisfação com a vida em geral. O que significa que estas variáveis contribuem para a relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira, mas não a explicam por completo. Tal implica que parte do sucesso na carreira obtido pelos participantes resulte da relação direta entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira. A relação entre o sucesso na carreira e a satisfação com a vida em geral já tinha sido anteriormente estudada por Lounsbury e colaboradores (2004), e Beutell e Wittig-Berman (1999), tendo estes autores concluído que existia uma relação positiva e significativa entre estas variáveis, embora a relação em causa tenha sido estudada no sentido em que o sucesso na carreira contribuía para a satisfação com a vida em geral.

Em suma, os resultados da relação entre as variáveis reforçam a importância de os indivíduos adotarem comportamentos mais proativos no que diz respeito às suas carreiras, de forma a atingirem uma maior satisfação nestas. Esta proatividade, e consequente sucesso na carreira constituem, por sua vez, um contributo para a satisfação com a vida em geral, o bem-

estar, a felicidade e a qualidade de vida (Lounsbury *et al.*, 2004). Por outro lado, pode-se concluir que a satisfação com os papéis de vida medeia a relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira, tal como se tinha inicialmente teorizado. Estes resultados contribuem para uma melhor compreensão da relação entre os comportamentos de autogestão de carreira e o sucesso na carreira, e enaltecem o quão importante é para os indivíduos sentirem-se satisfeitos, e terem prazer nas atividades que desempenham nos diferentes papéis de vida.

No que diz respeito à comparação entre as duas subamostras (teletrabalho e trabalho presencial) não se verificaram diferenças quanto aos comportamentos de autogestão de carreira e no sucesso na carreira. Golden e Eddleston (2020) compararam as diferenças salariais entre trabalhadores em regime de teletrabalho e regime presencial, tendo comprovado que existiam diferenças ao nível dos aumentos salariais. No entanto, convém referir que estes autores mediram o sucesso na carreira objetivo, e não o sucesso na carreira subjetivo, o avaliado no presente estudo. Por outro lado, é de considerar os avanços tecnológicos que se verificaram nos últimos anos, que possibilitaram que os trabalhadores passassem para um regime de teletrabalho sem prejudicar a sua *performance* ou promoções (McClosky & Igbaria, 2003). Tal poderá também possibilitado aos trabalhadores a utilização dos mesmos comportamentos de autogestão de carreira utilizados num regime presencial através de meios alternativos (e.g. comportamentos de *networking* através da rede de *LinkedIn*, pedir aconselhamento de carreira a colegas com mais experiência através do *Skype* ou *Slack* ou outros *softwares*), e que o sucesso na carreira não fosse afetado pelo novo contexto de trabalho. A este propósito refira-se o destaque dos comportamentos de *networking*, já comentados quando dos resultados obtidos na relação entre comportamentos de autogestão de carreira e sucesso na carreira.

Contudo, e no que à variável satisfação com os papéis de vida diz respeito, verificaram-se diferenças, embora não para todas as suas dimensões. De facto, os trabalhadores em regime de teletrabalho, quando comparados com os trabalhadores em regime presencial, apresentam uma maior satisfação familiar, e resultados globais para a satisfação com os papéis de vida mais elevados. Estes resultados parecem estar de acordo com os reportados por Lu e colaboradores (2010), que verificaram diferenças ao nível da satisfação familiar, mas não concordantes com o estudo de Golden e Veiga (2005), que não verificaram diferenças ao nível da satisfação profissional, nem ao nível da satisfação com as atividades de lazer e com a vida em geral. A saliência da satisfação com o papel familiar não deve, assim, ser dissociado da mudança de contexto dos participantes, sobretudo se esta mudança é feita do local de trabalho para casa, ambiente que necessariamente interfere nas fronteiras entre o papel profissional e o papel familiar. Ou seja, esta mudança de contexto terá, muito possivelmente, influenciado favoravelmente a satisfação familiar, sem afetar os outros papéis de vida dos trabalhadores de forma significativa.

De referir, ainda, que a recolha dos dados para o presente estudo foi realizada durante o período de confinamento da pandemia, o que poderia ter contribuído para que o nível de satisfação familiar não fosse tão favorável. Uma vez que durante a quarentena, muitos pais foram forçados a conciliar o seu trabalho com o cuidar das crianças a tempo inteiro, entre outras tarefas mais associadas ao papel familiar, podendo afetar não só a sua produtividade, como também os benefícios expectáveis do teletrabalho (Arntz *et al.*, 2020) o maior nível de satisfação familiar, comparativamente com a satisfação nos outros papéis, é de realçar. Este resultado parece, assim, contribuir de forma positiva para a literatura sobre os benefícios do teletrabalho, já que os trabalhadores em regime de teletrabalho ao apresentaram uma maior

satisfação familiar, contribuem para que haja uma maior satisfação com a vida (Beutell & Wittig-Berman, 1999), o que se traduz no bem estar e qualidade de vida dos indivíduos.

Inerentes à presente investigação referem-se as limitações decorrentes da amostra utilizada, nomeadamente no que se refere a trabalhadores de diversas nacionalidades. Apesar do estudo de Lu e colaboradores (2010) ter demonstrado o impacto do teletrabalho na satisfação familiar utilizando uma amostra intercultural (Tailandeses e Ingleses), e do sucesso na carreira ser algo inerentemente pessoal, outros autores argumentam que quando procuram atingir o sucesso na carreira, os valores culturais poderão servir de motivação e, consequentemente, moldar os objetivos e esforços dos indivíduos (Benson *et al.*, 2020).

Outra limitação relaciona-se com a dimensão das subamostras utilizadas para realizar o estudo comparativo. Apesar de se estar ciente do impacto da disparidade da dimensão das subamostras de trabalhadores em regime de teletrabalho e de trabalhadores em regime presencial, teve-se como principal objetivo contribuir através de uma primeira exploração dos dados relativos a eventuais diferenças face à vivência de um novo contexto de trabalho, contexto este a ser cada vez mais mantido e/ou adaptado face às atuais necessidades dos próprios empregadores.

Tendo por base a análise dos resultados obtidos, a pesquisa de literatura e a reflexão sobre a investigação levada a cabo, salienta-se o interesse em abordar a temática estudada com amostras mais representativas, e a importância de se implementarem práticas organizacionais que sejam facilitadoras do desenvolvimento da carreira dos indivíduos nos novos contextos de trabalho a serem cada vez mais adotados.

Como tal, há que incentivar os comportamentos de autogestão de carreira dos trabalhadores, devendo as organizações desenhar programas para os encorajar a adotar comportamentos mais proativos (Seibert *et al.*, 2001) uma vez que os indivíduos devem, cada

vez mais, procurar fazer o seu próprio planeamento de carreira, estipulando os seus próprios objetivos e formulando estratégias para os alcançar – procurar expandir as suas competências e conhecimentos, consultar colegas com mais experiência acerca de oportunidades de carreira e decisões. Apesar destas sugestões não serem novas ou recentes, estudos revelaram que apenas um terço das empresas providencia aos seus trabalhadores planeamento de carreira formal e oportunidades de autoavaliação (e.g. Russell & Curtis, 1993, citados por Seibert *et al.*, 2001).

Para além de incentivar os comportamentos de autogestão de carreira é, igualmente relevante, incentivar a satisfação com os papéis de vida, e a conciliação destes, nomeadamente através de práticas que beneficiem o binómio indivíduo-organização. As práticas de conciliação trabalho-família poderão ser uma forma das empresas possibilitarem aos trabalhadores esta articulação, já que consistem em ações desenvolvidas pelas empresas de forma a promover, e a facilitar, a conciliação entre os papéis de vida (Hamid, 2012). Refira-se, a este propósito, que estas práticas abrangem áreas, tais como de flexibilidade no tempo e no local (e.g. horário flexível, teletrabalho), apoio profissional (eg. formações de suporte ao desenvolvimento de *skills*), serviços familiares (políticas que promovem a qualidade de vida, como por exemplo, a creche ou o ginásio), e benefícios extrassalariais (atividades e eventos extensíveis à família dos trabalhadores) (Hamid, 2012; Rodrigues, 2019). Kossek e colaboradores (2011) argumentam que as práticas de conciliação trabalho-família têm um impacto no recrutamento e retenção dos trabalhadores, na satisfação profissional e no empenhamento, verificando-se uma diminuição nos custos da empresa através da diminuição do *turnover*, absentismo e acidentes e, ainda, do custo de mão-de-obra para trabalhadores que valorizam mais a flexibilidade do que o salário.

A par da implementação de práticas facilitadoras do desenvolvimento da carreira e da satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer, há que enfatizar o interesse e a importância da investigação de novos contextos de trabalho. Nos últimos anos tem-se

testemunhado um aumento do número de pessoas que se encontram a trabalhar remotamente, como já mencionado. No entanto, a pandemia, que tomou de assalto a população mundial, teve grandes implicações ao nível do teletrabalho, uma vez que acelerou o processo de adoção desta modalidade de trabalho (Phillips, 2020). Segundo os dados da ONS (Phillips, 2020), comparando os números entre 2019 e durante a quarentena, houve um aumento de 18% de profissionais que passaram a trabalhar em regime de teletrabalho. Este aumento chama a atenção para o estudo do impacto que o teletrabalho tem, ou pode ter, na vida das empresas e dos indivíduos, e mais especificamente em relação a estes, ao nível do desenvolvimento das suas carreiras, e da satisfação nas atividades que lhes são solicitadas no âmbito dos diferentes cenários, e domínios de vida.

## Referências Bibliográficas

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 803–824.
- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733–749. <https://doi.org/10.1348/096317907X256726>
- Acto, S. H. (2017). *Condições de Trabalho e Satisfação com a Vida em Geral: O Papel Mediador da Satisfação com os Papéis de Vida numa Amostra de Enfermeiros*. Universidade de Lisboa.
- Agostinho, J. M. N. (2013). *Saliência dos Papéis e Satisfação com os Papéis de Vida: Estudo com uma Amostra de Trabalhadores de uma Instituição do Ensino Superior*. Universidade de Lisboa.
- Ahrens, C. J. C., & Ryff, C. D. (2006). Multiple Roles and Well-being: Sociodemographic and Psychological Moderators. *Sex Roles*, 55, 801–815.
- Alcobia, P. (2001). Atitudes e Satisfação no trabalho. In J. M. C. Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Eds.), *Manual de Psicossociologia das Organizações* (pp. 281–306).
- Andrade, L. M. da C. (2001). *A Satisfação Profissional nos Enfermeiros de Pediatria*. Universidade do Porto.
- Anjos, M. B. dos. (2013). *Saliência dos Papéis e Conflito Trabalho-Não Trabalho: Impacto na Satisfação com os Papéis de Vida*. Universidade de Lisboa.
- Arntz, M., Berlingieri, F., & Yahmed, S. Ben. (2020). Working from Home and Covid-19: The chances and risks for gender gaps. *ZEW Expert Brief*, 20–09.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113–129.
- Barraca, J., Yarto, L. L., & Olea, J. (2000). Psychometric Properties of a New Family Life Satisfaction Scale. *Journal of Psychological Assessment*, 16(2), 98–106.
- Beauregard, T. A., Canónico, E., & Basile, K. A. (2019). “The Fur-lined Rut”: Telework and Career Ambition. In C. Kelliher & J. Richardson (Eds.), *Work, Working and Work relationships in a changing world* (pp. 17–36). Routledge.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Family, Job, Career, and Life. *Psychological Reports*, 85, 893–903.

- Benson, G. S., McIntosh, C. K., Salazar, M., & Vaziri, H. (2020). Cultural Values and definitions of career success. *Human Resource Management Journal*, 30, 392–421.
- Bowen, G. L. (1988). Family Life Satisfaction: A Value-Based Approach. *Family Relations*, 37(4), 458–462.
- Brajša-Žganec, A., Merkaš, M., & Šverko, I. (2011). Quality of Life and Leisure Activities: How do Leisure Activities Contribute to Subjective Well-Being? *Soc Indic Res*, 102, 81–91.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Ciarniene, R., & Vienaziendiene, M. (2018). Flexible Work Arrangements from Generation and Gender Perspectives: Evidence from Lithuania. *Engineering Economics*, 29(1), 84–92.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- Creed, P., & Hood, M. (2009). Career development, planning and management from the organisational perspective. In *Vocational psychological and organisational perspectives on career: Towards a multidisciplinary dialogue* (pp. 1–14).
- Creighton-Smith, B. A., Cook, M., & Edginton, C. R. (2017). Leisure, ethics, and spirituality. *Annals of Leisure Research*, 20(5), 546–562.
- Dany, F., Mallon, M., & Arthur, M. (2003). The odyssey of career and the opportunity for international comparison. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 705–712.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Heijden, B. I. J. M. Van der. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438–447.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.



- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational & Environmental Medicine*, 62, 105–112.
- Eurostat. (2020). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK\\_DS-052914\\_QID\\_6E0BB9BE\\_UID\\_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;SEX,L,Z,0;FREQUENC,L,Z,1;AGE,L,Z,2;WSTATUS,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-052914WSTATUS,EMP;DS-052914FREQUENC](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-052914_QID_6E0BB9BE_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;SEX,L,Z,0;FREQUENC,L,Z,1;AGE,L,Z,2;WSTATUS,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-052914WSTATUS,EMP;DS-052914FREQUENC)
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for efforts, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.
- Fernandes, M. P. (2015). *A Marca Pessoal Em Contexto De Carreira : a Relação Entre Auto-Gestão De Carreira E o Personal Branding*. <http://hdl.handle.net/10451/20801>
- Gerson, J. M. (1985). Women Returning to School: The Consequences of Multiple Roles. *Sex Roles*, 13, 77–92.
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1–13.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318.
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career Strategies and Salary Progression: A Study of Their Relationships in a Municipal Bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 244–265.
- Gove, W. R. (1972). The relation between Sex Roles, Marital Status, and Mental Illness. *Social Forces*, 51(1), 34–44.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-workr's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546.
- Greenhouse, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1–13.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22–37.

- Hamid, F. A. (2012). Práticas de Conciliação Trabalho/Família em Organizações de Excelência (Dissertação de mestrado). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Henson, R. K. (2001). Understanding Internal Consistency Reliability Estimates: A Conceptual Primer on Coefficient Alpha. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 177–189.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113–136.
- Huff, C., Widmer, M., McCoy, K., & Hill, B. (2003). The influence of challenging outdoor recreation on parent-adolescent communication. *Therapeutic Recreation Journal*, 37(1), 18–37.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 405–413.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112–133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Iwasaki, Y. (2007). Leisure and Quality of Life in a International and Multicultural Context: What are Major Patways Linking Leisure to Quality of Life? *Social Indications Research*, 82, 233–264.
- Janeiro, I., & Lima, M. R. (2011, Julho). Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale. Comunicação apresentada no 12th European Congress of Psychology. Istanbul: Turkey.
- Janeiro, I., Lima, M. R., & Rafael, M. (2012, Setembro). Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico. Comunicação apresentada no VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisboa: Portugal.
- Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Scientific Quaterly "Organization and Management,"* 4(40), 39–49.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: a quasi-experimental assessment of the effects of training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935–962.
- Leung, L., & Lee, P. S. N. (2005). Multiple determinants of life quality: the roles of Internet activities, use of new media, social support, and leisure activities. *Telematics and Informatics*, 22, 161–180.

- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career Success: the effects of personality. *Career Development International*, 4(4), 225–231.
- Lloyd, K. M., & Auld, C. J. (2002). The role of leisure in determining quality of life: issues of content and measurement. *Social Indicators Research*, 57, 43–71.
- Locke, E. A. (1976). The nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1350).
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). *Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model*.  
<https://doi.org/10.1177/1069072704266658>
- Lu, L., Cooper, G. L., Kao, S.-F., Chang, T., Allen, T. D., Lapierre, L. M., O'Driscoll, M. P., Peolmans, S. A. Y., Sanchez, J. I., & Spector, P. E. (2010). Cross-cultural difference on work-to-family conflict and role satisfaction: a Taiwanese-British comparison. *Human Resource Management*, 49(1), 67–85.
- Mactavish, J. B., & Schleien, S. J. (1998). Playing together growing together: Parets' perspectives on te benefits of family recreation in families that include children with a developmental disability. *Therapeutic Recreation Journal*, 32(3), 207–230.
- Matias, J. P. A. (2013). *Os Comportamentos de Auto-gestão de carreira: análise da relação direta, variáveis mediadoras e moderadora*.
- McClosky, D. W., & Igbaria, M. (2003). Does “Out of Sight” Mean “Out of Mind”? An Empirical Investigation of the Career Advancement Prospects of Telecommuters. *Information Resources Management Journal*, 16(2), 19–34.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1986). Organizations: New Concepts for New Forms. *California Management Review*, 28(3), 62–73.
- Murphy, S. E., & Ensher, E. A. (2001). The role of mentoring support and self-management strategies on reported career outcomes. *Journal of Career Development*, 27(4), 229–246.  
<https://doi.org/10.1177/089484530102700401>
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119–133.
- Nunes, M. F. O., Pires, J. G., Azevedo, C., & Hutz, C. S. (2014). Satisfação e autonomia nas atividades de lazer entre universitários. *Psicologia - Teoria e Prática*, 16(1), 91–103.  
<https://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v16n1p91-103>

- Oliveira, A. E. L. (2014). *Recursos de Adaptabilidade de Carreira e Percepção de Satisfação com a Carreira numa Amostra do Setor dos Transportes Públicos*. Universidade de Lisboa.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1994). Working Smarter and Harder: A Longitudinal Study of Managerial Success. *Administrative Science Quarterly*, 39(4), 603–627.
- Ortuño, V., Janeiro, I., & Lima, M. R. (2016). Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Satisfacción con los Roles de Vida. Comunicação apresentada no 2º Congresso Latinoamericano para el Avance de la Ciencia Psicológica. Buenos Aires
- Passmore, A., & French, D. (2001). Development and Administration of a measure to assess adolescents' participation in leisure activities. *Adolescence*, 36(141), 67–75.
- Perrone, K. M., & Civileto, C. L. (2004). The impact of life role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41, 105–116.
- Phillips, S. (2020). Working through the pandemic: Accelerating the transition to remote working. *Business Information Review*, 37(3), 129–134.  
<https://doi.org/10.1177/0266382120953087>
- Pinsonneault, A., & Boisvert, M. (2001). *The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals: A review of the Literature*. <https://doi.org/10.4018/978-1-878289-79-7.ch010>
- Rabaça, M. M. A. (2018). *Satisfação com a Vida, Satisfação com os Papéis de Vida e o Conflito Trabalho-Família: o Efeito Mediador da Percepção de Responsabilidade Social*. Universidade de Lisboa.
- Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta, V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management*, 27, 383–405.
- Rapuano, V. (2020). Toward Sustainable Careers: Literature Review. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 8(1), 41–54.
- Raghuram, S., Wiesenfeld, B., & Garud, R. (2003). Technology enabled work: The role of self-efficacy in the determining telecommuter adjustment and structuring behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 180–198.
- Reis, A. A. (2014). *Saliência de Papéis e Satisfação com os Papéis de Vida: Diferenças Intergeracionais*. Universidade de Lisboa.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-Related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328–367.
- Richardsen, A. M., Mikkelsen, A., & Burke, R. J. (1997). Work experiences and career and job satisfaction among professional and managerial women in Norway. *Scandinavian*

*Journal of Management*, 13(2), 209–218. [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(96\)00038-3](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(96)00038-3)

- Rodrigues, C. B. (2019). *As Práticas Amigas das Famílias e a Satisfação com os Papéis de Vida: Estudo Comparativo entre Perfis de Gestão de Fronteiras*. Universidade de Lisboa.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Scott, D., & Willits, F. K. (1998). Adolescent and Adult Leisure Patterns: A Reassessment. *Journal of Leisure Research*, 30(3), 319–330.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1–21.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A Longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845–874.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475–492.
- Silva, M. M. C. (2007). *Vida Profissional e Familiar: Padrões de Conflito e Facilitação na Gestão de Múltiplos Papéis*. Universidade do Porto.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 49(1), 35–69.
- Staines, G. L., & Quinn, R. P. (1979). American workers evaluate the quality of their jobs. *Monthly Labor Reviews*, 102(1), 3–12.
- Stoilkovska, B. B., Šurbanovska, O., Fritzhand, A., & Ivanova, T. S. (2018). Life role salience and subjective well-being among macedonian employees: Does family-supportive organization perception moderate this relationship. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(3), 281–291. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01204>
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Toth, J. F., Brown, R. B., & Xu, X. (2002). Separate family and community realities? An urban-rural comparison of the association between family life satisfaction and community satisfaction. *Community, Work & Family*, 5(2), 181–202.

- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *ZAF*, 43, 207–218.
- Weaver, C. N. (1980). Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 65(3), 364–367.
- Whitely, W., Dougherty, T. W., & Dreher, G. F. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal*, 34, 331–351.
- Williamson, O. E. (1991). Strategizing, Economizing, and Economic Organization. *Strategic Management Journal*, 12, 75–94.
- Zabriskie, R. B., & McCormick, B. P. (2003). Parent and Child Perspectives of Family Leisure Involvement and Satisfaction with Family Life. *Journal of Leisure Research*, 35(2), 163–189.
- Zuzarte, I. C. (2016). *O Conflito Trabalho-Família-Escola, a Satisfação com os Papéis de Vida e o Suporte Social Percebido: Estudo com uma Amostra de Trabalhadores-Estudantes*. Universidade de Lisboa.

## Anexos

### Anexo 1

**Quadro 2** – Tabela de Frequências para o Estado Civil dos participantes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Single (Solteiro/a)	68	50,7	50,7	50,7
Married (Casado/a)	45	33,6	33,6	84,3
Civil Union (União Civil)	16	11,9	11,9	96,3
Divorced (Divorciado/a)	4	3,0	3,0	99,3
Other (outros)	1	,7	,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Quadro 3** – Tabela de Frequências para o Número de Filhos dos participantes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	99	73,9	73,9	73,9
1	23	17,2	17,2	91,0
2	9	6,7	6,7	97,8
3	2	1,5	1,5	99,3
4	1	,7	,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Quadro 4**– Tabela de Frequências das Habilitações Literárias

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12th Grade (12º Ano)	3	2,2	2,2	2,2
Technical/Professional Course (Curso Técnico ou Profissional)	20	14,9	14,9	17,2
Bachelor's Degree (Licenciatura)	42	31,3	31,3	48,5
Master's Degree (Mestrado)	64	47,8	47,8	96,3
Other (Outro)	5	3,7	3,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Quadro 5**– Tabela de Frequências para o número de anos de trabalho dos participantes na sua atual empresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<2 years/anos	80	59,7	59,7	59,7
3 - 5 years/anos	32	23,9	23,9	83,6
6 - 10 years/anos	11	8,2	8,2	91,8
11 - 20 years/anos	11	8,2	8,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	



## Anexo 2

### Questionário de Estratégias de Carreira (QEC) - Inglês

	To a very small extent	To a small extent	To some extent	To a large extent	To a very large extent
To what extent have you built a network of contacts within the division for obtaining information about events, changes, or activities within the division?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
To what extent have you built a network of friendships in the division which could help you further your career progression?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
To what extent do you have friendships with individuals who perform different kinds of work that you do for the division?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
To what extent do you attempt to interact with influential people in your division or department?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
To what extent have you tried to develop skills which may be needed to attain your career goal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
To what extent have you taken leadership in work areas where there appeared to be no leadership?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
To what extent have you tried to develop skills and expertise in areas that are critical to your unit's operation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Do you make your supervisor aware of your accomplishments?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have you made your supervisor aware of the job assignments you want?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have you made your supervisor aware of your aspirations and career objectives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have you asked your supervisor for career guidance?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have you sought career guidance from other experienced persons in the division?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have you sought career guidance from a more experienced person outside of the division?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Do you believe that discussing your career interests with others will benefit you?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Questionário sobre Estratégias de Carreira (QEC) – Português

	Muito Baixo	Baixo	Mediano	Elevado	Muito Elevado
Construir uma rede de contactos no seu departamento para obter informações sobre acontecimentos, mudanças ou atividades que decorram nesse departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Construir uma rede de amizades no seu departamento que o/a possa ajudar a progredir na carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer amizades com pessoas que desempenham outro tipo de atividades no seu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tentar interagir com pessoas influentes no seu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tentar desenvolver capacidades que possam ser necessárias para atingir os seus objetivos de carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assumir o papel de líder em tarefas onde parece não haver qualquer liderança.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tentar desenvolver capacidades e especialização em áreas que são consideradas críticas para o seu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dar conhecimento ao seu superior sobre o sucesso que obtém no desempenho das tarefas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dar conhecimento ao seu superior das tarefas profissionais que quer desempenhar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dar conhecimento ao seu superior sobre as suas aspirações e sobre os seus objetivos de carreira.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Pedir ao seu superior algum tipo de orientação de carreira.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Procurar orientação de carreira de pessoas mais experientes do seu departamento.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Procurar orientação de carreira de uma pessoa mais experiente que não seja do seu departamento.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discutir os seus interesses de carreira com outras pessoas

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

## Questionário sobre Sucesso na Carreira (QSCS) - Inglês

	<i>Strongly Disagree</i>	<i>Disagree to some extent</i>	<i>Uncertain</i>	<i>Agree to some extent</i>	<i>Strongly Agree</i>
I am satisfied with the success I have achieved in my career.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I am satisfied with the progress I have made towards meeting my overall career goals.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for income	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for advancement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for the development of new skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Questionário sobre Sucesso na Carreira (QSCS) - Português**

	<i>Discordo</i> <i>totalmente</i>	<i>Discordo</i> <i>parcialmente</i>	<i>Não</i> <i>concordo</i> <i>nem</i> <i>discordo</i>	<i>Concordo</i> <i>parcialmente</i>	<i>Concordo</i> <i>totalmente</i>
Estou satisfeito com o sucesso que alcancei na minha carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estou satisfeito com os progressos que fiz no sentido de alcançar os objetivos da minha carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estou satisfeito com os progressos que fiz no sentido de alcançar o nível salarial que pretendo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estou satisfeito com os progressos que fiz no sentido de alcançar os meus objetivos de promoção.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estou satisfeito com os progressos que fiz no sentido de desenvolver novas capacidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) - Inglês

	Strongly Disagree	Disagree to some extent	Uncertain	Agree to some extent	Strongly Agree
In most ways my life is close to my ideal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The conditions of my life are excellent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I am satisfied with my life.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
So far, i have gotten the important things i want in life.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
If i could live my life over, i would change almost nothing.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I feel satisfied with my occupational activity.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I feel satisfied with my family environment.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
My occupation allows me to achieve my goals.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I feel satisfied with my family.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I like what i do in leisure activities.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I feel satisfied spending my time in leisure activities.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I feel satisfied with the friends i have.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I am satisfied with the personal development that my leisure activities provide me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I like to spend my time in activities with family.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I feel satisfied with the opportunities i have in my occupation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) - Português

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se do meu ideal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As minhas condições de vida são excelentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estou satisfeito com a minha vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até agora tenho tido coisas que considero mais importantes na minha vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se pudesse viver a minha vida outra vez, não mudava quase nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me satisfeito com a minha vida profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gosto do que faço na minha atividade profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A atividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me satisfeito(a) com a minha família.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gosto do que faço nos tempos livres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em atividades de lazer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as atividades de lazer me proporcionam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gosto de ocupar o meu tempo em atividades com a família.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Anexo 3

#### **Consentimento Informado**

In order to finish my Master's in Psychology, the following survey will provide me with the fundamental information to finish my dissertation. The thesis has the objective of studying the satisfaction with life roles and career success. In order to pursue this research, we request your collaboration with the answer of a few questionnaires with an approximate length of 5 minutes.

Your participation is completely voluntary and anonymous (and you are free to give up whenever you please). The data obtained will be used solely for investigation purposes. Some sociodemographic data required to characterize the sample will be collected. Nevertheless, this sociodemographic data does not allow to identify the respondents.

It is possible for the participants to have access to the results of the investigation, however, it'll not be possible to obtain individual results, in order to guaranty the anonymity.

In case it is needed, we make as of now available a contact for any clarifications about the research project and/or it's global results.

**Email:** [beatriz.cristovao.agostinho@gmail.com](mailto:beatriz.cristovao.agostinho@gmail.com)

**Before moving forward, please check the Informed Consent Statement below:**

☐ I declare that I read and understood the aforementioned information, fulfilling all the conditions for participation. With this I consent to the use of the data I have indicated, as well as those obtained from completing the questionnaires for research purposes

## Anexo 4

**Quadro 6** – Médias, Desvios Padrão e *Alfa de Cronbach* para o QEC (e respectivas dimensões), QSCS, e ESPV (e respectivas subescalas)

Variáveis	Nº de itens	Mínimo	Máximo	Média	D.P	<i>Alfa de Cronbach</i>
QEC	14	1.2	5.0	3.8	0.7	.86
QEC_1	4	1.0	5.0	2.9	0.9	.82
QEC_2	3	1.0	5.0	3.7	0.8	.77
QEC_3	3	1.0	5.0	3.2	0.9	.80
QEC_4	4	1.0	5.0	2.8	0.9	.74
QSCS	5	1.4	5.0	3.8	0.7	.82
ESPV	16	2.3	5.0	3.8	0.6	.86
ESPV_1	4	1.8	5.0	3.9	0.7	.77
ESPV_2	3	1.0	5.0	4.1	0.8	.82
ESPV_3	4	2.0	5.0	3.9	0.7	.79
ESPV_4	5	1.4	5.0	3.6	0.8	.81

*QEC* = *Questionário sobre Estratégias de Carreira Global*; *QEC\_1*=*Comportamentos de Networking*; *QEC\_2* =*Comportamentos de criação de oportunidades*; *QEC\_3*= *Comportamentos de Autonomia*; *QEC\_4*=*Comportamentos de procura de orientação de Carreira*; *QSCS* = *Questionário de Sucesso de Carreira Subjetivo*; *ESPV* = *Escala de satisfação com os Papéis de Vida Global*; *ESPV\_1*=*Satisfação Profissional*; *ESPV\_2*=*Satisfação Familiar*; *ESPV\_3*=*Satisfação com o Lazer*; *ESPV\_4* = *Satisfação com a Vida em Geral*

## Anexo 5

**Quadro 7** – Valores observados do Coeficiente de correlação de Pearson entre os Comportamentos de Autogestão de Carreira e o Sucesso na Carreira

	QEC_global	QEC_1	QEC_2	QEC_3	QEC_4
QSCS	.34**	.31**	.24**	.20*	.24**

\*\* Correlação significativa ao nível 0.01 \*Correlação significativa ao nível 0.05

QSCS: Questionário de Satisfação na Carreira Subjetivo; QEC\_global: Questionário de Estratégias de Carreira global; QEC\_1: Comportamentos de Networking; QEC\_2: Comportamentos de Criação de Oportunidades; QEC\_3: Comportamentos de Automegação; QEC\_4: Comportamentos de Procura de Orientação de Carreira

## Anexo 6

**Quadro 8** – Resultados do estudo de mediação

	Coeficientes		Coeficientes		t	Sig.
	Coeficientes		estandardizados			
	B	Erro padrão	β			
<b>Modelo 1:</b> variável dependente CS_global;		R² = 0.11 e R² Ajustado = 0.11				
Constante	2.72	0.27			9.95	.000**
CSI_GLOBAL	0.35	0.09	0.34		4.11	.000**
<b>Modelo 2:</b> variável dependente CS_global;		R² = 0.36 e R² Ajustado = 0.35				
Constante	1.17	0.32			3.67	.000**
CSI_GLOBAL	0.14	0.08	0.14		1.79	.076
ESPV_P	0.55	0.08	0.54		7.11	.000**
<b>Modelo 3:</b> variável dependente CS_global;		R² = 0.16 e R² Ajustado = 0.14				
Constante	2.10	0.36			5.82	.000**
CSI_GLOBAL	0.32	0.08	0.31		3.82	.000**
ESPV_F	0.18	0.07	0.21		2.58	.011*
<b>Modelo 4:</b> variável dependente CS_global;		R² = 0.20 e R² Ajustado = 0.18				
Constante	1.86	0.35			5.26	.000**
CSI_GLOBAL	0.28	0.08	0.27		3.33	.001**
ESPV_L	0.28	0.08	0.29		3.63	.000**
<b>Modelo 5:</b> variável dependente CS_global;		R² = 0.36 e R² Ajustado = 0.36				
Constante	1.39	0.30			4.68	.000**
CSI_GLOBAL	0.23	0.08	0.22		3.11	.002**
ESPV_LS	0.48	0.07	0.51		7.19	.000**

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

## Anexo 7

**Quadro 9** – Resultados do Teste de Igualdade de Valores médios para amostras independentes (estatística t de Student)

	Trabalhadores em regime de Teletrabalho		Trabalhadores em regime Presencial				
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
QEC_global	3.13	0.67	3.10	0.65	0.18	.861	0.05
QEC_1	2.94	0.85	3.00	0.81	-0.29	.774	-0.07
QEC_2	3.65	0.83	3.73	0.90	-0.40	.692	-0.10
QEC_3	3.24	0.99	3.03	0.89	0.87	.388	0.24
QEC_4	2.85	0.94	2.79	0.84	0.29	.773	0.08
ESPV_global	3.90	0.54	3.53	0.47	2.85	.005**	0.70
ESPV_4	3.62	0.75	3.30	0.67	1.77	.079	0.44

\*  $p \leq 0.05$ , \*\*  $p \leq 0.01$

QEC\_global: Questionário de Estratégias de Carreira; QEC\_1: Comportamentos de Networking; QEC\_2: Comportamentos de Criação de Oportunidades; QEC\_3: Comportamentos de Automeiação; QEC\_4: Comportamentos de Procura de orientação de carreira; ESPV\_Global: Escala de Satisfação com os Papéis de Vida; ESPV\_4: Satisfação com a Vida em Geral

**Quadro 10** – Resultados do Teste de Wilcoxon-Mann-Whitney (estatística z)

	Trabalhadores em regime de Teletrabalho	Trabalhadores em regime Presencial			
	<i>M das ordens</i>	<i>M das ordens</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>	<i>r</i>
QSCS	68.20	63.50	-.502	0.61	0.04
ESPV_1	69.12	58.28	-1.16	.24	0.10
ESPV_2	71.78	43.10	-3.09	.002**	0.27
ESPV_3	70.01	53.18	-1.80	.07	0.16

\*  $p \leq 0.05$ , \*\*  $p \leq 0.01$

QSCS: Questionário de Sucesso na Carreira Subjetivo; ESPV\_1: Satisfação Profissional; ESPV\_2: Satisfação Familiar; ESPV\_3: Satisfação com o Lazer